

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU

Rizna Maharani,^{1,*}; Ida Rindaningsih²; Hidayatulloh³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jl. Mojopahit 666 B Sidoarjo

**e-mail :* maharani_yes@yahoo.com

Informasi Artikel

Diterima:
20 Januari 2023

Revised :
14 Mei 2023

Accepted:
07 Oktober 2023

Kata kunci:

*budaya organisasi,
kompensasi, kinerja
guru, systematic
literature review*

Abstrak

Kesuksesan Lembaga Pendidikan Islam salah satunya ditentukan oleh perubahan prilaku kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan. Kinerja guru adalah tingkah laku yang ditunjukkan oleh seorang guru berdasarkan tugas pokok dan fungsinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah SLR (*systematic literature review*). Pengumpulan data diperoleh dengan merumuskan masalah, mengumpulkan 15 artikel dengan topik sesuai judul, menyeleksi menjadi 4 artikel sesuai tujuan penelitian, melakukan kajian perbandingan terutama pada bagian hasil penelitian, menyajikan data, dan menyimpulkan hasil. Diperoleh kesimpulan bahwa secara simultan budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

How to Cite: Rizna Maharani, Ida Rindaningsih & Hidayatulloh. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 311-319. DOI: <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.157>

Pendahuluan

Kesuksesan dari sebuah lembaga pendidikan Islam salah satunya dipengaruhi oleh perubahan prilaku kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan. Dalam memenjalankan manajemennya, jika suatu lembaga pendidikan Islam dimanajemen dengan maksimal maka hasilnya akan yang terbaik. Prilaku kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan dikenal dengan budaya organisasi. Menurut (Sudharto, n.d.) budaya organisasi di Lembaga Pendidikan dibentuk oleh nilai-nilai, tata krama, sikap dan prilaku yang dilaksanakan secara bersama-sama. Prilaku organisasi akan semakin berjalan dengan baik jika diimbangi dengan pemberian kompensasi dari pihak pimpinan suatu organisasi.

Kompensasi menurut (Novita, 2022) adalah balasan yang diberikan kepada bahanan atas hasil kinerja yang diberikan berupa uang. Sedangkan menurut (Mutakin, n.d.) kompensasi kinerja guru merupakan apresiasi terhadap hasil kinerja guru baik berupa gaji maupun imbalan bentuk lain. lain halnya pengertian kompensasi menurut (Mustika, Apridha Nur Komariah, 2020) yaitu pengaturan semua balas jasa bagi para pekerja baik berupa finansial maupun non finansial. Menurut (Wahyudi et al., 2019) kompensasi dapat dibagi menjadi 2, yaitu : pertama, kompensasi finansial baik langsung maupun tak langsung, bisa berupa gaji, tunjangan, bonus. Kedua, kompensasi non finansial berupa promosi jabatan, pujian, cuti. (A. Maulana, 2020) mengatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada seseorang atas apa yang telah dikerjakannya. (Saputra, n.d.) menjelaskan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada seseorang karena telah memberikan tenaga dan pikirannya sesuai tugasnya. Sama halnya menurut (Hidayanto, 2016) kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang untuk memotivasi agar melaksanakan kewajibannya. (Zain et al., 2017) mengatakan kompensasi merupakan suatu hal yang membuat seseorang untuk tetap bertahan pada suatu organisasi dan sebagai daya tarik untuk seseorang yang profesional bergabung pada organisasi tersebut sehingga menjadi organisasi yang profesional pula. Kompensasi menurut (Lashwaty & Sholihah, 2018) merupakan semua bentuk pendapatan baik berupa uang, maupun barang langsung dan tidak yang diberikan pekada pekerja atas apa yang telah dikerjakannya.

Sesuai dengan tujuan Pendidikan nasional yang terdapat pada undang-undang no 20 tahun 2003 pasal 3 dituliskan bahwa "tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab". Sehingga peran terpenting disini adalah kinerja guru. Kinerja guru harus lebih optimal untuk mewujudkan tujuan Pendidikan secara maksimal. Kinerja adalah sikap nyata yang ditunjukkan oleh pegawai pada suatu Lembaga sebagai bentuk hasil prestasi menurut tugas pokok dan fungsinya. (Wahyudi et al., 2019). Kinerja guru atau sering disebut "kompetensi guru" merupakan kompetensi dasar yang harus ada dan dimiliki pada setiap diri guru.(MUTAKIN, n.d.). sedangkan kinerja guru menurut (Kartiko & Azzukhrufi, 2019) yaitu hasil dari suatu proses yang berupa dokumen maupun proses pembelajaran. (Helena Purnama Sari1, Murtadlo2, 2019) menjelaskan kinerja guru adalah tingkah laku yang ditunjukkan oleh seorang guru berdasarkan tugas pokok dan fungsinya. Tugas pokok guru antara lain, menyiapkan pembelajaran, melakukan pembelajaran, dan melakukan penilaian.

Berdasarkan hasil review berbagai literatur penelitian terdahulu, diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap

kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan membandingkan kesimpulan tersebut terkait pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja guru.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode SLR (*Systematic Literature Review*). SLR adalah metode penelitian dengan tahapan merumuskan masalah penelitian, mengumpulkan informasi, mengevaluasi kelayakan data, menyeleksi literatur, menyajikan data, membandingkan data dengan isu yang terjadi di suatu lembaga.(Suhartono, 2017). Adapun tujuan dari metode SLR adalah untuk mengenali dan meninjau dari beberapa artikel untuk mencari pembuktian dari sebuah masalah.(Fitriani & Putra, 2022)

Langkah yang telah dilakukan yakni :

Pertama, Merumuskan masalah penelitian yaitu :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja guru?

Kedua, mengumpulkan informasi, yaitu mengumpulkan artikel yang diambil dari alamat [Lens.org](https://lens.org) dengan kata kunci “kompendasi pada Pendidikan” dengan membatasi artikel 5 tahun terakhir yakni mulai 2018-2022.

Ketiga, mengevaluasi kelayakan data. Dari artikel yang telah terkumpul ditemukanlah 15 artikel yang layak untuk dijadikan referensi terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru.

Keempat, menyeleksi literatur. Dari 15 artikel dilakukanlah seleksi berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Setelah itu dilakukan seleksi kembali untuk menentukan artikel yang sesuai dengan tujuan penelitian, diperoleh 11 artikel. Kemudian dilakukan seleksi kembali, diperoleh 4 artikel yang mendukung penelitian dengan judul pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja guru.

Kelima, menyajikan data. Dari 4 artikel tersebut, dilakukan kajian perbandingan terutama pada bagian hasil penelitian.

Terakhir, membandingkan data dengan isu yang terjadi di suatu Lembaga. Setelah didapatkan hasil perbandingan 4 tersebut, peneliti melakukan analisis, bahwa kesimpulan hasil penelitian sebelumnya sesuai dengan isu yang terjadi.

Hasil dan pembahasan

Tabel 01 : hasil review tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru

No.	Peneliti dan tahun	jurnal	Hasil penelitian
1	(Wahyudi et al., 2019)	Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI)	Kompetensi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

2	(NOVITA*, 2022)	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau	Pada bisnis Pendidikan di perguruan tinggi, faktor yang mempengaruhi secara signifikan adalah pemberian kompensasi dan budaya organisasi, sedangkan kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan.
3	(MUTAKIN, n.d.)	Jurnal Formatif	Kompetensi guru berpengaruh lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dibanding latar belakang guru.
4	(Windasari & Yahya, 2019)	Kelola Jurnal manajemen pendidikan	83,98% pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru SMK swasta se kecamatan Bangil.
5	(Helena Purnama Sari1, Murtadlo2, 2019)	Perspektif ilmu pendidikan	kinerja guru SMA Negeri di kecamatan Langke Rembong kabupaten Manggarai dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi dan insentif.
6	(Mustika, Apridha Nur Komariah, 2020)	Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi	Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signfikan terhadap kinerja guru di Yayasan Makmur Al Muthma'innah Jambi
7	(Kartiko & Azzukhrufi, 2019)	Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam	Budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 79,7% terhadap kinerja pendidik, sedangkan 20,3% terdapat pengaruh variable lainnya.
8	(A. Maulana, 2020)	Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen	Secara simultan terjadi pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja

9	(Masoko et al., 2021)	JURNAL BAHANA MANAJEMEN PENDIDIKAN	Terjadi pengaruh yang linier antara perilaku kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.
10	(Makhdalena & Post, 2021)	Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)	Secara simultan dan parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Enok kabupaten Indragiri Hilir
11	(Saputra, n.d.)	Universitas Singaperbangsa Karawang	Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh hasil bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja
12	(Hidayanto, 2016)	JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik	Secara simultan variabel motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja dosen
13	(Zain et al., 2017)	Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam	Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh sebesar 20,7% pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di fakultas ilmu Tarbiyah dan keguruan UIN sunan Kalijaga Yogyakarta
14	(Lashwaty & Sholihah, 2018)	STMIK Cipta Darma Surakarta	Jenis pekerjaan, usia, kesempatan, kompensasi, lingkungan kerja psikologis, dan

			pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia
15	(Sudharto, n.d.)	PPs Universitas Negeri Semarang, Bendan Ngisor Semarang 50233	Perjadi pengaruh pengalaman kerja, Budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah

Berdasarkan 15 artikel yang telah direview, peneliti telah melakukan seleksi dan diperoleh 11 artikel yang memuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru. Data tersebut seperti pada table 2 berikut.

Tabel 02 : hasil review pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru

No.	Peneliti dan tahun	Hasil penelitian
1	(Wahyudi et al., 2019)	Kompetensi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
2	(NOVITA*, 2022)	Pada bisnis Pendidikan di perguruan tinggi, faktor yang mempengaruhi secara signifikan adalah pemberian kompensasi dan budaya organisasi, sedangkan kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan.
3	(Windasari & Yahya, 2019)	83,98% pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru SMK swasta se kecamatan Bangil.
4	(Helena Purnama Sari1, Murtadlo2, 2019)	kinerja guru SMA Negeri di kecamatan Langke Rembong kabupaten Manggarai dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi dan insentif.
5	(Mustika, Apridha Nur Komariah, 2020)	Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Makmur Al Muthma'innah Jambi
6	(Kartiko & Azzukhrufi, 2019)	Budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 79,7% terhadap kinerja pendidik, sedangkan 20,3% terdapat pengaruh variable lainnya.
7	(A. Maulana, 2020)	Secara simultan terjadi pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja

8	(Masoko et al., 2021)	Terjadi pengaruh yang linier antara perilaku kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.
9	(Makhdalena & Post, 2021)	Secara simultan dan parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Enok kabupaten Indragiri Hilir
10	(Saputra, n.d.)	Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh hasil bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja
11	(Sudharto, n.d.)	Perjadi pengaruh pengalaman kerja, Budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah

Dari 11 artikel yang telah diseleksi, peneliti melakukan penyaringan kembali berdasarkan tujuan penelitian, dan diperoleh 4 artikel seperti pada tabel 3.

Tabel 03 : hasil review pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja guru

No.	Peneliti dan tahun	Hasil penelitian
1	(NOVITA*, 2022)	Pada bisnis Pendidikan di perguruan tinggi, faktor yang mempengaruhi secara signifikan adalah pemberian kompensasi dan budaya organisasi, sedangkan kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan.
2	(Kartiko & Azzukhrufi, 2019)	Budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 79,7% terhadap kinerja pendidik, sedangkan 20,3% terdapat pengaruh variable lainnya.
3	(Masoko et al., 2021)	Terjadi pengaruh yang linier antara perilaku kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.
4	(Sudharto, n.d.)	Terjadi pengaruh pengalaman kerja, Budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi, semakin baik budaya

organisasi suatu Lembaga Pendidikan, maka semakin baik pula tingkat pemberian kompensasi terhadap para gurunya. Karena kompensasi yang diberikan semakin baik maka berimbang pada tingginya kualitas kinerja para guru di Lembaga Pendidikan tersebut.(NOVITA*, 2022). Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh kartiko dkk, bahwa sebesar 77% budaya organisasi mempengaruhi kualitas kinerja para guru, untuk kompensasi hanya 18,6% pengaruhnya terhadap kinerja guru, namun secara Bersama budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MA NU Mazro'atul Ulum Paciran. (Kartiko & Azzukhrufi, 2019). Artinya jika dalam suatu Lembaga diterapkan budaya organisasi yang ketat dengan diikuti pemberian kompensasi yang tinggi maka kinerja guru di suatu Lembaga Pendidikan tersebut semakin professional. Senada dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Masoko, bisa disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Jika ingin meningkatkan kualitas kinerja guru, maka harus meningkatkan peran kepemimpinan seorang kepala sekolah dan memberikan kompensasi sesuai tugas pokok dan fungsinya, (Masoko et al., 2021). Hasil penelitian yang sama dengan Sudharto diperoleh bahwa yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah paling besar adalah budaya organisasi, sedangkan kompensasi berpengaruh memiliki pengaruh yang tidak sebegitu besar, namun secara Bersama sama budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. (Sudharto, n.d.)

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dengan metode *sistematic literature review* (SLR) yang peneliti lakukan, dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Sama halnya dengan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru. Begitu juga, secara simultan terjadi pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Sehingga semakin kuat budaya organisasi suatu Lembaga dan semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin professional kinerja guru

Daftar Pustaka

- A. Maulana. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artilleri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artilleri Medan Kota Cimahi. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, X(2), 83–96.
- Fitriani, D., & Putra, A. (2022). Systematic Literature Review (SLR): Eksplorasi Etnomatematika pada Makanan Tradisional. *Journal of Mathematics Education and Learning*, 2(1), 18. <https://doi.org/10.19184/jomeal.v2i1.29093>
- Helena Purnama Sari1, Murtadlo2, I. B. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Sma*. 33(1), 69–78.
- Hidayanto, N. (2016). *Hubungan Kompensasi Kompetensi Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Ngudia Husada Madura*. 2(2), 419–426.

- Kartiko, A., & Azzukhrufi, J. R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik Di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Mazro'atul Ulum Paciran. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 207–226.
- Lashwaty, N. D., & Sholihah, I. (2018). Pengaruh Usia, Jenis Pekerjaan, Kompensasi, Kesempatan Pengembangan Karier, dan Lingkunga Kerja Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan - Solo. *Jurnal EKA CIDA*, 3(2), 20–40.
- Makhdalena, R. I., & Post, D. C. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(1), 32–41.
- Masoko, F. F., Katuuk, D. A., Rotty, V. N. J., & Lengkong, J. S. J. (2021). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMP Advent di Minahasa Utara. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 98. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i1.112135>
- Mustika, Apridha Nur Komariah, A. D. (2020). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Makmur Al- Muthma'innah Jambi*. 20(2), 529–537. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.979>
- MUTAKIN, T. Z. (n.d.). *Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan latar belakang terhadap kinerja guru*. 3(2), 145–156.
- NOVITA*. (2022). *Model Pemberian Kompensasi Pada Bisnis Pendidikan*.
- Saputra, S. A. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang Soleh*. 72–89.
- Sudharto. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Kepala Sma Se Eks Karesidenan Semarang*. 16–32.
- Suhartono, E. (2017). Systematic Literatur Review (SLR): Metode , Manfaat , Dan Tantangan Learning Analytics Dengan Metode Data Mining di Dunia Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmiah INFOKAM*, 13(1), 73–86.
- Wahyudi, D., Ferine, K. F., & Siyo, K. (2019). *Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institusi Pendidikan Di Kota Binjai*. 2016, 32–37.
- Windasari, & Yahya, M. Z. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil*.
- Zain, R., Tri, A., & Dina, R. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga*. 2, 107–126.